

CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE

PER IL BACINO TERMALE DI ABANO E MONTEGROTTO

Tra l'Associazione Albergatori Termali di Abano e Montegrotto in persona dei Presidenti Sig. Sabbion Dott. Massimo e Giulia Zanettin e della Commissione Sindacale composta dai Sigg.ri Cristina Borile, Lara Gibellato, Gianluca Maregotto, Maria Rosa Bernardi, Giancarlo Buja, Enzo Baretella, Massimo Voltolina, Dario Voltolina, assistiti dal Dott. Gianpietro Badan dell'Ascom di Padova e dall'Avv. Stefano Ferrante;

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali

Fisascat Cisl nelle persone del sig. Ferruccio Fiorot, della signora Renata Mazzacco, del signor Alfredo Cataruzza e dalla delegazione sindacale Marco Bodon, Franco Rizzi, Mauro Dilavanzo, Maria Pia Molon, Andrea Modena, Nicola Pegoraro, Enea Cordellina, Maria Cherubini, Katia Formati, Adriano Gallo, Angelo Visentini, Mario Miglioraro, Daniela Menandro, Maurizio Potente, Curto Paolo;

Uiltucs Uil nella persona della signora Ivana Veronese e dalla delegazione sindacale Gianni Babbo, Valter Levorato, Milvia Vezzù, Eligio Squarcina, Franco Tanzi, Rizzato Bruno, Righetti Andrea;

Filcams Cgil nella persona del signor Leonardo Zucchini e del signor Adriano Bortolami e dalla delegazione sindacale Lucia Baraldo, Hamid Kakpour, Mario D'Angelo, Gregorio Tognazzo, Valeriano Carpanese, Aldo Bellinello;

Premesso

che durante la vigenza del precedente Contratto Integrativo Territoriale è

stato stipulato il rinnovo del c.c.n.l. del settore turismo, il quale ha recepito e fatto proprie le principali istanze volte a risolvere le repentinamente mutate situazioni del mercato turistico – alberghiero;

che in conformità a quanto previsto dal nuovo c.c.n.l. di categoria anche le parti stipulanti il presente Contratto convengono:

- che in questi ultimi anni vi è stata una consistente evoluzione del mercato con notevole accentuazione delle fluttuazioni tipiche del mercato turistico che rende necessario una sempre maggior efficienza delle aziende volta a rispondere alle mutevoli, diversificate e non sempre prevedibili esigenze della clientela anche per il settore delle cure termali;
- che la professionalità degli addetti al settore costituisce un patrimonio comune da valorizzare per promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali;
- di condividere gli obiettivi di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione; di riconoscere il valore strategico della formazione professionale individuando nel neo costituito Ente Bilaterale lo strumento idoneo per tale compito nonché per agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- sulla necessità di utilizzare tutti gli istituti di legge e contrattuali capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali;
- che il precedente C.I.T. prevedeva per alcuni importanti istituti una prima sperimentazione ed una successiva verifica contrattuale che è stata effettuata con il presente accordo. Che, quindi, con decorrenza dal

1/1/2001 il presente accordo, che si applica esclusivamente alle aziende
termo alberghiere aventi sede nel Bacino Termale di Abano
Montegrotto e Teolo, aderenti all'Associazione Albergatori Termali di
Abano e Montegrotto, annulla e sostituisce tutti i precedenti accordi
territoriali e per quanto non previsto in questo contratto troverà
applicazione il c.c.n.l. di settore vigente;

tutto quanto sopra premesso si conviene

TITOLO I

Art. 1) Rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è assicurato e garantito dai
datori di lavoro delle aziende-stabilimenti termali ai lavoratori dipendenti.

Art. 2) Sospensione stagionale ed occasionale

In relazione all'afflusso della clientela e per un miglior utilizzo degli
impianti le aziende potranno usufruire di periodi di sospensione per i
lavoratori dipendenti. Le sospensioni possono essere stagionali oppure
occasionali. Sono stagionali le sospensioni conseguenti alla chiusura
dell'albergo -stabilimento termale o alla riduzione della sua attività per fine
stagione, compreso l'eventuale periodo di sospensione che precede le
festività natalizie. E' occasionale ogni altra sospensione di cui l'azienda
intenda avvalersi, nel corso dell'anno lavorativo, in relazione all'afflusso
della clientela.

Il ricorso alle sospensioni occasionali è ammesso dopo che i lavoratori del
reparto interessato con figure professionali omogenee hanno usufruito delle
ferie, dei permessi maturati e/o non maturati e di quant'altro previsto in
merito dal presente accordo



3



L'azienda prima di ricorrere alla sospensione occasionale informerà le R.A.S. e in assenza delle stesse le OO.SS. e darà comunicazione al lavoratore interessato con raccomandata a mano nei termini previsti. Tale comunicazione dovrà contenere:

- a) data dell'inizio della sospensione occasionale;
- b) data della ripresa in servizio.

Il lavoratore e la Organizzazione Sindacale a cui ha conferito mandato hanno facoltà di ricorso. Su richiesta l'azienda comunicherà :

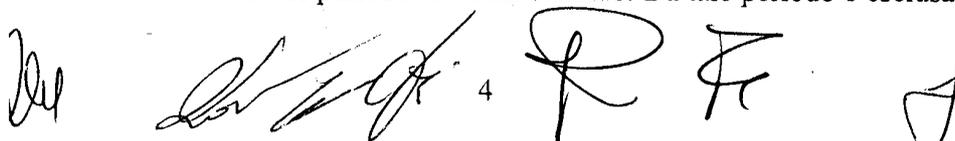
- a) il numero ed il periodo delle sospensioni occasionali;
- b) le motivazioni.

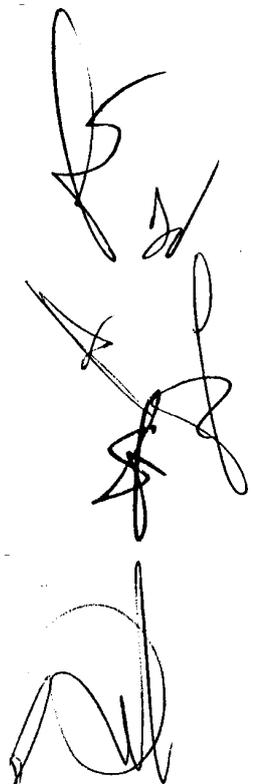
Art. 3) Informazioni ai lavoratori

In caso di sospensione stagionale l'azienda informerà i lavoratori mediante affissione di apposito avviso in luogo accessibile a tutti, almeno 15 (quindici) giorni prima del prevedibile inizio del periodo di sospensione e darà in ogni caso comunicazione al singolo lavoratore della data di inizio della sua specifica sospensione 5 (cinque) giorni prima tramite raccomandata a mano o con avviso di ricevuta, così pure l'azienda comunicherà al lavoratore la data dell'inizio del lavoro, dopo la sospensione stagionale, con preavviso di 15 (quindici) giorni, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta. Per le sospensioni occasionali di cui al presente accordo sarà data comunicazione 3 (tre) giorni prima dell'inizio a ciascun lavoratore interessato.

Art. 4) Periodo minimo garantito

L'azienda garantisce ai lavoratori dipendenti un periodo lavorativo di otto mesi circa nell'arco del periodo lavorativo annuo. Da tale periodo è esclusa

 4 R F A



l'eventuale attività lavorativa prestata nel periodo natalizio.

Art. 5) Richiamo in servizio

In caso di richiamo in servizio di un lavoratore in sospensione, lo stesso è esonerato dall'obbligo di rientrare solo se in grado di documentare d'essere occupato temporaneamente nello stesso periodo presso un altro datore di lavoro. Tale principio si applica anche per la riapertura del periodo natalizio.

Art.6) Regime retributivo durante la sospensione

Nei periodi di sospensione consensuale di cui all'art. 2), matureranno solo gli scatti di anzianità e il t.f.r. pertanto il lavoratore non avrà diritto alcuno a retribuzione né a ratei di qualsiasi altra natura.

Art. 7) Equa distribuzione

Per il periodo lavorativo eccedente gli otto mesi circa le aziende garantiranno una distribuzione dello stesso secondo un criterio di equa distribuzione tra i dipendenti del medesimo reparto, della stessa qualifica, mansioni o di figure professionali omogenee. L'equa distribuzione dovrà essere garantita ove possibile nell'arco dello stesso anno solare – ivi compresa la riapertura del periodo natalizio – ed in ogni caso entro e non oltre l'anno successivo.

Nell'applicare l'equa distribuzione l'azienda dovrà tener conto delle ferie, dell'orario e dello straordinario, recuperi e carichi di lavoro.

Art. 8) Aziende in difficoltà – ristrutturazione - crisi

In particolari casi di aziende in difficoltà o con processi di ristrutturazione o crisi che non siano in grado di garantire a tutti i propri dipendenti un periodo lavorativo, così come previsto dall'art.4) del presente contratto, ed/



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity. Some appear to be initials, while others are more complete names. They are arranged in a horizontal line across the bottom of the page.

il salario corrispondente, si dovrà attivare un immediato confronto tra i firmatari del presente accordo avente per oggetto i motivi della contrazione del periodo lavorativo e la soluzione della situazione che tenga conto in ogni caso dell'equa distribuzione del periodo lavorativo da formalizzarsi con accordo sindacale. Nel caso di aziende in difficoltà o con processi di ristrutturazione o di crisi le parti si impegnano, a sostegno dei lavoratori dipendenti delle stesse, a coinvolgere lo sportello territoriale del lavoro con l'intento di reinserire i lavoratori stessi nel mercato del lavoro.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 9) Sommelier

Le parti dopo attento esame ritengono di inserire al 3° livello la figura del sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza delle tipologie di vini nazionali ed esteri, con possesso di titolo idoneo rilasciato da competente ente.

Art. 10) Cameriera ai piani

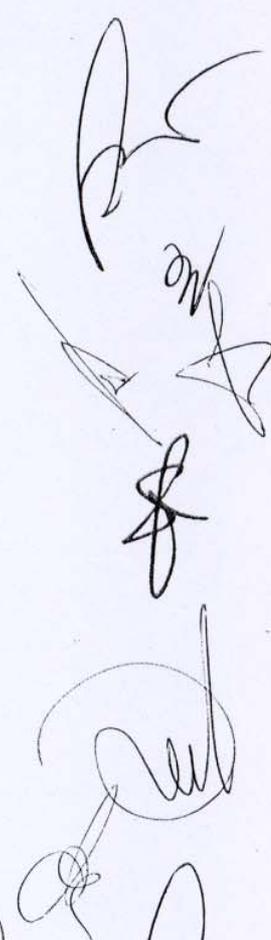
Data la difficoltà di stabilire cosa si intende per struttura complessa le parti riconoscono il 6° livello super a tutti gli addetti inquadrati con la qualifica di cameriera ai piani.

Art. 11) Commis di sala 6° livello super

Data la difficoltà di definire il termine di "pluriennale esperienza" si stabilisce che con tale termine si intendono 24 (ventiquattro) mesi di lavoro nel settore con la stessa qualifica a partire dalla data di assunzione. Tale diverso inquadramento non comporta nessun cambiamento nelle tradizionali mansioni.



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the different parties to the agreement.



A vertical column of handwritten signatures on the right side of the page. The signatures are more prominent and appear to be from the main parties involved in the agreement.

Art. 12) Figura polifunzionale

Per incentivare ove possibile l'occupazione, le parti convengono di favorire l'assunzione di figure professionali polifunzionali. Nel loro inquadramento si farà riferimento alla mansione con inquadramento superiore. Tutto quanto sopra sarà sottoposto a verifica periodica su richiesta di una delle parti. Con riferimento a quanto sopra l'Azienda si impegna a rilasciare al lavoratore una dichiarazione certificante le mansioni prestate

Le assunzioni con qualifica "polifunzionale" verranno presentate alla Commissione paritetica che deciderà, su indicazione dell'albergo, la classificazione del lavoratore

Art. 13) Fisiomassoterapista

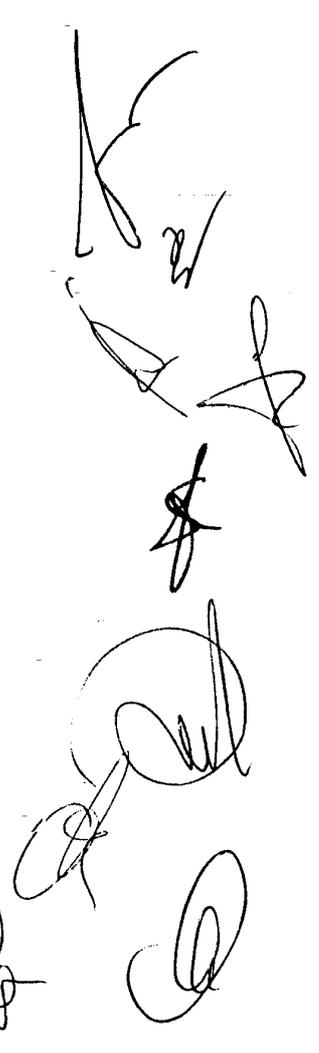
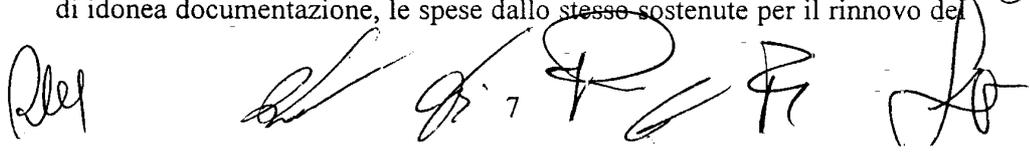
Con riferimento alla classificazione operata dal CNL 6.10.94 nel capitolo aziende alberghiere si conviene che la mansione di fisiomassoterapista con specifico diploma riconosciuto dalle regioni è equipollente a quello di fisiokinesiterapista diplomato indicata al 3° livello.

Art. 14) Portiere di notte

Ferme restando le condizioni esistenti, si stabilisce in 3 (tre) ore oltre il normale orario di lavoro la fascia di disponibilità richiesta al lavoratore ricoprente tale mansione. In questo arco di tempo il lavoratore resterà a disposizione senza allontanarsi dal luogo dove è tenuto a svolgere le sue mansioni, essendogli consentito di riposare. Per ogni ora di disponibilità prestata viene riconosciuta una retribuzione pari al 90% della paga oraria

Art. 15) Assistente ai bagnanti

Le Aziende dovranno rimborsare all'assistente bagnanti, previa esibizione di idonea documentazione, le spese dallo stesso sostenute per il rinnovo dei

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there is a large, stylized signature, followed by several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'CF' and another that is a large circle with a signature inside.A horizontal row of handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right, there is a signature that looks like 'Alef', followed by several other signatures and initials, including one with the number '7' and another that looks like 'FR'.

patentino e per la copertura delle spese sostenute per l'assicurazione di responsabilità professionale.

TITOLO III

Art. 16) Periodo di prova e preavviso

Le parti sulla scorta delle esperienze acquisite ritengono di modificare il periodo di prova e preavviso come segue:

	Prova	Preavviso
Livello I° I° super	90 giorni	90 giorni
Livello II	60 giorni	60 giorni
Livello III	30 giorni	30 giorni
Livello IV e V	30 giorni	20 giorni
Livello VI e VII	20 giorni	5 giorni

Il periodo di prova si deve intendere di giorni di effettivo lavoro e quello di preavviso di giorni di calendario

Dal 1/1/1999 il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, indipendentemente dalla qualifica e livello, è di dieci giorni lavorativi

TITOLO IV

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 17) Mobilità

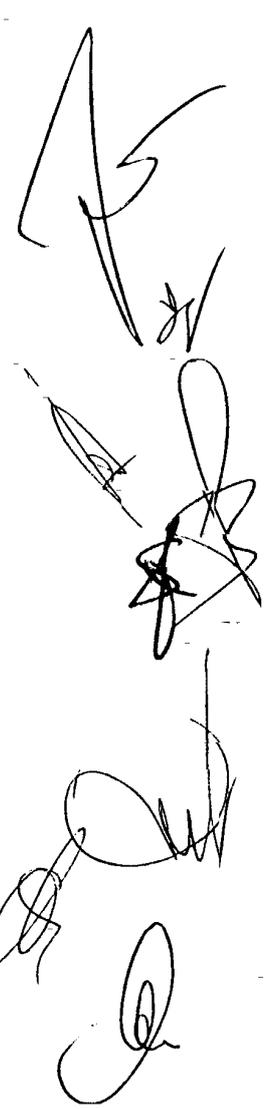
Fermo restando che al prestatore di lavoro vengono confermati il livello e le mansioni per cui è stato assunto, le parti concordano di dare risposta alle nuove mutate esigenze del mercato turistico termale del territorio del Bacino Termale Euganeo, introducendo nell'organizzazione del lavoro l'istituto della mobilità in un quadro di completamento della professionalità

dei lavoratori e, ove possibile, del miglior utilizzo degli impianti. La mobilità su richiesta dell'azienda può così attuarsi:

- a) l'azienda, per comprovate esigenze, può adibire i lavoratori a mansioni diverse da quelle per cui sono stati assunti per brevi periodi attuando la rotazione degli addetti. Si intende che le mansioni diverse debbano essere svolte all'interno dei seguenti settori di appartenenza: albergo, ristorazione, reparti esterni e stabilimento termale. Le piscine si intendono comprese nei reparti esterni e dello stabilimento termale fatto salvo quanto previsto dalle leggi in materia.
- b) Nell'ambito della mobilità può attuarsi quella interaziendale, all'interno dello stesso gruppo - società con il mantenimento delle stesse mansioni e con il consenso dei lavoratori interessati.
- c) Nell'ipotesi in cui si tratti di completamento dell'orario di lavoro possono trovare applicazione casi particolari di promiscuità di mansioni
- d) Con riferimento a quanto sopra, le parti contrattuali individueranno nuove figure professionali, sulla scorta delle esperienze e delle esigenze riscontrate nell'azienda e stabiliranno la relativa retribuzione e l'inquadramento

Art. 18) Disponibilità

Al lavoratore che si rende disponibile a svolgere mansioni diverse da quelle del suo inquadramento sarà riconosciuta dall'azienda per i periodi così lavorati la retribuzione del livello superiore a quello del suo inquadramento più la maggiorazione del 25%. In riferimento a quanto sopra l'azienda si impegna a rilasciare al lavoratore una dichiarazione certificante le mansioni



effettivamente prestate. Le parti contrattuali individueranno nuove figure professionali, sulla scorta delle esperienze e delle esigenze riscontrate nell'azienda e stabiliranno la relativa retribuzione e l'inquadramento.

TITOLO V

Art. 19) Orario di lavoro

Per tutti i lavoratori del Bacino Termale Euganeo l'orario di lavoro è fissato in 39 ore settimanali. Nell'attuazione delle 39 ore settimanali di cui sopra dall'1.1.98 sono state assorbite n. 48 ore di permessi all'anno. Le restanti 56 ore annuali andranno ad aumentare il monte ore ferie per uno 0,74 mensile.

Albergo e mensa

Art. 20) Distribuzione orario di lavoro

La distribuzione giornaliera dell'orario di 39 ore settimanali è così determinata:

7 ore per 5 giorni

4 ore per il 6° le quali sono consecutive

Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario giornaliero potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale. Questa disciplina sostituisce l'art. 74 del c.c.n.l. 6/10/94 e successive modifiche di cui al c.c.n.l. 22/1/99. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Le aziende per ciascun lavoratore dipendente devono indicare la normale giornata di riposo cadente sempre lo stesso giorno della settimana. La mezza giornata di riposo del 6° giorno sarà goduta nel giorno immediatamente antecedente o susseguente quello del normale riposo settimanale. L'orario di lavoro della 6° giornata potrà subire uno

Ally

10

spostamento massimo di un'ora rispetto al normale orario di entrata degli altri giorni della settimana. Al rientro dalla malattia verrà rispettata la normale distribuzione dei riposi.

Art. 21) Lavoro straordinario

Fermo restando che le ore eccedenti le 39 ore settimanali sono da considerarsi ore straordinarie, previa autorizzazione del datore di lavoro o di chi ne fa le veci, i lavoratori non potranno esimersi senza giustificato motivo. Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo ed è consentito nel limite massimo di 260 ore annuali e nel limite di 2 ore giornaliere

Le ore di straordinario saranno cronologicamente annotate in un apposito registro obbligatorio da parte del datore di lavoro. La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata alla fine del periodo di paga nel quale il lavoro è stato prestato. Si intende che le 260 ore annuali saranno rapportate all'effettivo periodo di lavoro. Il lavoro straordinario sarà liquidato con la maggiorazione del 30% della paga oraria per il settore alberghiero

TITOLO VI

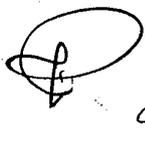
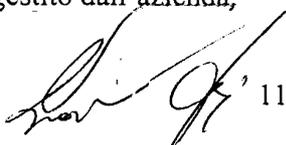
FERIE

Art. 22)

Le aziende predisporranno il piano delle ferie per la stagione entro 45 giorni dall'apertura dell'albergo-stabilimento termale. Il piano ferie sarà finalizzato a garantire nei vari reparti una presenza adeguata ai livelli della domanda.

Le ferie maturate nell'anno solare saranno godute

a) per il 50% gestito dall'azienda;



b) per il 50% su richiesta del dipendente.

Qualora le ferie di cui al precedente punto a) non siano godute entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, dovranno essere necessariamente usufruite entro il 31 agosto dell'anno successivo. Eventuali soluzioni alternative saranno soddisfatte dalle aziende in accordo con il lavoratore. Il piano ferie potrà essere modificato in relazione al flusso della clientela. La modifica verrà comunicata agli interessati con preavviso di almeno giorni 7 (sette) rimborsando le eventuali spese sostenute per la rinuncia al periodo feriale programmato previa regolare documentazione. Si provvederà immediatamente alla riprogrammazione. Tale norma ha carattere di straordinarietà. Data la caratteristica del Bacino Termale Euganeo il piano ferie dovrà evitare la concentrazione del godimento delle stesse e attuare la rotazione dei periodi. Il calcolo per la determinazione delle ferie maturate viene rapportato ai 26esimi lavorativi.

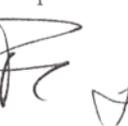
Le parti concordano che il punto 9 del capitolo 7 "Ferie parte generale" del c.c.n.l. 6/10/94 non viene applicato.

TITOLO VII

REPARTO CURE

Le parti ribadiscono la centralità della fangobaineoterapia e della terapia inalatoria, anche alla luce dei recenti sviluppi delle ricerche condotte dal Centro Studi Termali "Pietro d'Abano" che hanno fornito, superando il dato empirico, una solida validazione medico-scientifica alle cure termali svolte nel Bacino Euganeo, riconosciuta anche dal S.S.N..

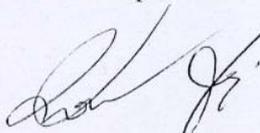
Non a caso l'impiego della Medicina Termale all'interno dei reparti cura e

 12           

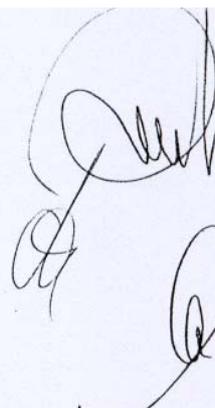
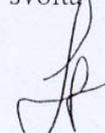
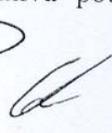
unico turno con inizio alle ore 4. In caso di un maggior afflusso della clientela l'orario potrà essere anticipato.

B) Addetti alle restanti cure termali

Per i restanti addetti al reparto cure l'attività lavorativa potrà essere svolta



13



o in turno unico o in turno spezzato. Pertanto il nastro orario degli addetti al reparto che effettueranno il rientro pomeridiano deve intendersi pari a 11 ore con uno stacco orario minimo di due ore e gli stessi nelle giornate in cui effettueranno il ritorno pomeridiano non potranno iniziare il lavoro prima delle ore 07 a.m.. In caso di turno spezzato il rientro pomeridiano dovrà essere a completamento dell'orario giornaliero di lavoro per almeno un'ora. Ai lavoratori che effettueranno l'orario a turno spezzato sarà riconosciuta un'integrazione sul terzo elemento di Lire 60.000, da erogarsi mensilmente indipendentemente dalle giornate effettuate ad orario spezzato per tutti i lavoratori del reparto cure identificabili dalle tabelle retributive.

Per quanto concerne l'orario di lavoro le aziende predisporranno un piano almeno settimanale.

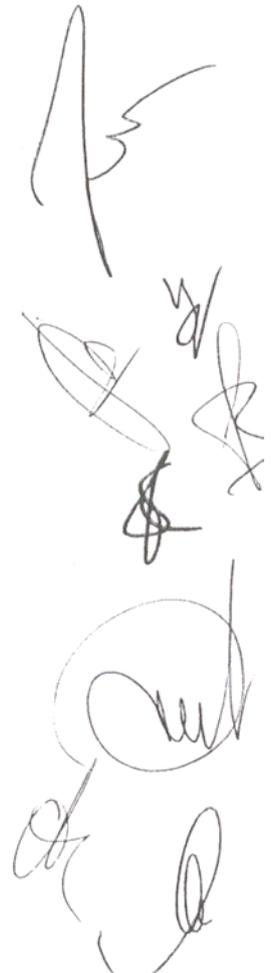
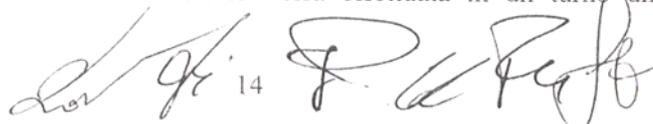
C) Lavoro domenicale

Per acquisire una nuova tipologia di clientela che già richiede di poter svolgere le cure termali, esclusa la fangobalneoterapia, anche nella giornata di domenica, le parti sperimentalmente convengono che le aziende che vogliono avvalersi di tale possibilità potranno concordare tale ipotesi con i lavoratori assunti successivamente alla stipula del presente accordo o dovranno ricercare la volontarietà dei lavoratori già in forza.

Ai lavoratori che svolgessero attività nella giornata di domenica dovrà essere garantito un giorno di riposo fisso alla settimana.

D) Massoterapisti in forza alla stipula del presente accordo

Per gli addetti che svolgono massaggi tradizionali comunemente denominati normali o speciali e che sono in forza alla stipula del presente accordo, la distribuzione dell'orario verrà effettuata in un turno unico



antimeridiano così suddiviso

ore 6,40 dal lunedì al venerdì

ore 5,40 il sabato

Ai lavoratori già in forza che volontariamente siano disponibili a lavorare in turno spezzato si applica quanto previsto alla precedente lettera B).

Nelle aziende ove non fosse possibile garantire con sistemi sopra individuati la copertura dei servizi pomeridiani le Organizzazioni firmatarie del presente contratto si impegnano ad un immediato incontro sindacale per individuare soluzioni che permettano all'azienda di assicurare i medesimi alla propria clientela

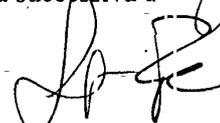
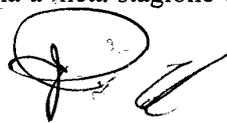
Art. 24) Flessibilità Oraria

Questa normativa supera e sostituisce quella prevista dal c.c.n. del 6/10/94 come modificato dal c.c.n.l. 22/1/99

A) Se per una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero, in relazione all'afflusso della clientela, i lavoratori del settore termale, non completassero le ore settimanali previste dal presente accordo le parti convengono che le ore non effettuate siano retribuite normalmente e ritornate all'azienda in momenti diversi con prestazioni giornaliere non superiori a 2 ore rispetto al normale orario di lavoro

B) Tutte le ore superiori alle 6,40 giornaliere dal lunedì al venerdì ed alle 5,40 del sabato saranno considerate orario straordinario e verrà riconosciuta la maggiorazione del 35%. Tale maggiorazione verrà pagata al momento di ogni singolo conguaglio e prima di effettuare il conguaglio stesso

C) Il conguaglio delle ore avverrà, per le aziende con apertura massima di nove mesi, due volte all'anno, di cui una a metà stagione e la successiva a



fine periodo lavorativo con esclusione della riapertura natalizia. Per le aziende che garantiscono ai singoli dipendenti un periodo di lavoro superiore a nove mesi il conguaglio avverrà ogni quattro mesi. Qualora l'azienda termini il periodo lavorativo prima del terzo quadrimestre chiuderà il conguaglio con l'ultimo mese lavorato. Il periodo di riapertura natalizia è valido ai fini del conguaglio solo per le aziende che garantiscano ai singoli dipendenti un periodo di lavoro superiore agli 11 mesi o che non sospendano i lavoratori a fine stagione prima della predetta riapertura natalizia.

D) Nell'ipotesi che ad ogni singolo conguaglio di cui al punto C) l'azienda risultasse creditrice di ore da parte del lavoratore, queste saranno ritornate all'azienda nel periodo lavorativo sino al successivo conguaglio. Nell'ipotesi invece che fosse il lavoratore creditore di ore da parte dell'azienda queste verranno retribuite come ore ordinarie essendo già stata conteggiata e pagata la maggiorazione di cui al precedente punto A). E così per ogni conguaglio successivo.

E) Con l'ultimo conguaglio dell'anno, nel caso in cui l'azienda risultasse creditrice di ore da parte del lavoratore le stesse verranno azzerate.

Se l'azienda risultasse debitrice il lavoratore verrà liquidato.

F) Le parti convengono che valgono le regole previste dall'art. 80 del c.c.n. 6/10/1994 specificando che le ore annuali saranno rapportate all'effettivo periodo lavorativo e saranno in ogni caso comprensive di quelle da conguagliare di cui al precedente punto A)

Art. 25) Lavoro notturno

Il fangoterapista, il portafango ed il massoterapista sono da considerarsi con

qualifica notturna. Per tali lavoratori l'orario notturno s'intende dalle ore 21.00 alle ore 04.00 e pertanto a detti lavoratori compete la maggiorazione del 12% della paga oraria per le ore effettuate nella fascia di cui sopra.

Art.26) Cure termali/prescrizioni mediche

Nell'effettuazione delle prestazioni di cura i dipendenti del reparto si atterranno a quanto indicato nelle prescrizioni mediche del direttore sanitario – medico visitatore. Le parti si impegnano ad attivare un tavolo di esame a composizione di eventuali controversie prima di reciproche unilaterali iniziative.

Art. 27) Vitto Termali

Per i lavoratori termali viene stabilita una pausa durante il lavoro a.m. per la consumazione della colazione secondo gli usi e le consuetudini aziendali

Art. 28) Abiti di servizio

Si integra a quanto previsto dal c.c.n. 6.10.1994 per quanto riguarda la divisa di lavoro del personale del reparto cure

per il fangoterapista: giacca di tela lunga o con maniche corte, pantaloni

per la fangoterapista: sopraveste di tela con maniche corte o come il fangoterapista

per il massoterapista: pantaloni e maglietta bianche

per la massoterapista: sopraveste bianca o come il massoterapista

estetista ed inalatrice: come per la massoterapista

Art. 29) Festività

La festività non goduta per il settore termale viene calcolata in 26esimi in quanto risponde al meccanismo del conguaglio dell'orario di lavoro.

TITOLO VIII

Alles

17

P

B

F

A

MERCATO DEL LAVORO

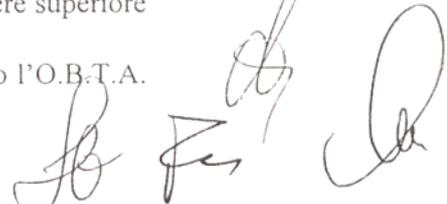
ART 30) Contratto a Termine delle Terme Euganee

Ai sensi di quanto previsto dalla lettera l) "materie della contrattazione integrativa" di cui al rinnovo del 22/1/99 del c.c.n.l., in virtù di quanto esposto nelle premesse del presente accordo, stante la palese peculiarità delle aziende turistico termali del bacino euganeo a queste ultime è consentito ricorrere a contratti a termine che potranno essere di durata massima di mesi 6, prorogabili una sola volta per un periodo non superiore al primo nei seguenti casi:

- a) *quelli previsti dalle lettere a), b), c), d), e) dell'art. 62 del c.c.n.l del 6/10/94 così come modificate dall'accordo 22/1/99;*
- b) *picchi e flussi di clientela non prevedibili e non programmabili nell'arco del periodo stagionale di apertura;*

Ciò in relazione alle caratteristiche – di cui le parti per quanto sopra esposto riconoscono l'oggettività - dell'attività termo alberghiera del territorio che rendono di norma non prevedibili le quantificazioni dei flussi di clientela con sufficiente anticipo rispetto la durata della stagione con particolare riferimento alla seconda parte della stessa, con notevoli picchi di lavoro e successivi cali dello stesso. All'interno della percentuale di contratti a termine stabilita dal presente accordo le aziende potranno stipulare, ai sensi del D. Lgs. 25/2/2000 n.61, contratti a termine a tempo parziale verticale con durata anche superiore ai sei mesi con indicazione dei mesi di lavoro nell'arco dell'anno.

Le percentuali massime di contratti a termine non potranno essere superiore a quelle che saranno stabilite dall'apposita Commissione presso l'O.B.T.A.

 18

nel proprio regolamento che costituisce parte integrante del presente contratto.

Dalla percentuale massima di contratti a tempo determinato sono esclusi i casi di sostituzione di altro lavoratore per malattia, maternità, infortunio, ferie etc..

In ogni caso i rapporti di lavoro a tempo determinato previsti dal presente accordo non potranno, anche in caso di proroga del contratto, superare la durata massima di 8 mesi circa nell'arco della stagione o quella superiore eventualmente garantita per lo stesso periodo ai lavoratori a tempo indeterminato. Il lavoratore che venga assunto a tempo determinato per il secondo anno solare presso la medesima Azienda, avrà diritto di precedenza nel caso di assunzioni a tempo indeterminato per la medesima mansione. Il lavoratore che intende avvalersi di tale prelazione, dovrà farne richiesta scritta successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro per il secondo anno e prima della sua cessazione. Tale richiesta avrà validità sino a novanta giorni dal termine del contratto.

I contratti a termine saranno trasmessi alla Commissione Bilaterale costituita presso l'Organismo Bilaterale Terzo Alberghiero per la verifica dei presupposti indicati nel presente contratto e nel regolamento della Commissione.

Le discipline previste al capo IV pag. 58 (contratti a termine ed aziende di stagione) al capo IV pag. 129 (contratti a termine ed aziende di stagione) ed al capo VI pag. 61 (contratti a termine) del c.c.n.l. 6/10/94 e successive modifiche c.c.n.l. 22.1.99 sono sostituite dal presente accordo, salvo per quelle espressamente riportate.

 19    

Si precisa, altresì, che l'apposizione del termine è priva d'effetto se non risulta da atto scritto e copia del contratto a termine dovrà essere consegnata al lavoratore interessato.

In deroga a quanto sopra previsto le parti convengono che alle aziende che riprendono l'attività dopo procedure concorsuali, grandi ristrutturazioni o di nuova apertura, sia riconosciuta, previo accordo sindacale con le OO.SS. firmatarie del presente accordo, l'attivazione per il primo anno di attività, di contratti a termine per le nuove assunzioni.

TITOLO IX

FORMAZIONE

Art. 31) Contratto di Formazione e lavoro.

Le parti fanno esplicito riferimento alla lettera ed allo spirito sia della legge 863/84 ed alle successive modifiche ed integrazioni, che alle disposizioni del CCNL in merito, ed in particolare definiscono quanto segue:

- a) il periodo di prova sarà di 60 gg.
- b) la durata del contratto di formazione e lavoro non sarà superiore a 24 mesi di calendario.

Qualora l'azienda intenda utilizzare il rapporto di 24 mesi di effettiva prestazione, la stessa garantirà al lavoratore dall'inizio del rapporto la trasformazione del contratto dopo i 24 mesi effettivi a tempo indeterminato secondo le normative territoriali;

- c) l'inquadramento d'ingresso sarà di un livello inferiore a quello finale;
- d) i contratti di formazione lavoro per il livello 6° e 6° super, sono stipulati alle seguenti vincolanti condizioni:

- l) Ingresso al 6° livello



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Lm'. To its right is another signature, followed by the number '20'. Further right are several initials, including 'Fc', 'uc', 'Lb', and a large, stylized signature that looks like 'M'. On the far right, there is a large, vertical signature that spans across the right margin.

- II) Rinuncia da parte dell'azienda al diritto di risolvere il rapporto di lavoro alla scadenza
- e) le aziende presenteranno alla commissione paritetica territoriale per la valutazione ed approvazione, la richiesta del contratto di formazione e lavoro con il relativo progetto di formazione;
 - f) la durata del contratto di formazione lavoro non potrà comunque essere inferiore a 12 mesi;
 - g) sei mesi prima della scadenza del rapporto formativo l'azienda comunicherà con apposita lettera al lavoratore ed all'Organismo bilaterale territoriale, la conferma o meno, al completamento della formazione, della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le parti riconoscono l'importanza della formazione professionale e si impegnano a promuoverla ed incentivarla attraverso l'O.B.T.A.

Art. 32) Apprendistato

Le aziende potranno assumere apprendisti nel limite massimo del 20% dell'organico di base.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di apprendistato, si fa riferimento a quanto disposto dal c.c.n.l. vigente

Art. 33) Formazione

In occasione del rinnovo del contratto territoriale per il B.T.E., le parti hanno rilevato una carenza delle figure operanti all'interno dei reparti cura degli hotels, specificatamente dei massoterapisti e dei fangoterapisti.

Pertanto, in conseguenza alla gravità di quanto rilevato, chiedono l'istituzione immediata di corsi regionali per la formazione delle figure

professionali di cui sopra, intendendo con ciò:

- corsi separati idonei alla formazione da un lato dei massoterapisti e dall'altro dei fangoterapisti, che qualifichino un numero minimo di 120 soggetti per ogni figura professionale.

Si ribadisce con forza che, come previsto dalla legge, le figure professionali così formate dovranno operare esclusivamente all'interno degli stabilimenti termali presenti nel Bacino Termale Euganeo.

Viene, inoltre, convenuto che nell'ipotesi in cui la Regione si trovasse in obiettiva difficoltà ad istituire i corsi di cui sopra, pur di sopperire alla situazione creatasi, l'Associazione Albergatori si rende disponibile ad organizzare e gestire in proprio dei corsi di formazione stante un adeguato sostegno economico proveniente dalla Regione.

Qualora l'azienda termo alberghiera necessiti di figure professionali qualificate per il reparto cura (fanghi e massoterapisti) e le stesse non fossero reperibili nel mercato del lavoro per mancanza di corsi di formazione previsti dalla Legge Regionale per le figure sopra indicate, le aziende saranno costrette a procedere all'assunzione di personale disponibile impegnandosi a fornire a quest'ultimo la formazione necessaria per l'espletamento delle mansioni richieste.

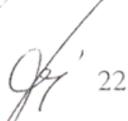
Nel contempo le aziende assicurano la partecipazione di detti lavoratori agli eventuali corsi che la Regione attiverà allo scopo.

TITOLO X

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Art. 34) Disposizioni e indennità economiche

Ai fini del trattamento di malattia, infortunio e maternità, valgono le



seguenti disposizioni:

- A- i periodi di assenza per malattia, infortunio e maternità iniziati prima del termine della stagione e, quindi, della sospensione consensuale, continuano ad essere regolati, per tutta la loro durata, dal contratto collettivo nazionale, però con esclusione di ogni prestazione economica da parte del datore di lavoro dall'inizio della sospensione che non potrà avvenire prima della chiusura delle aziende.
- B- I periodi di malattia che iniziano dopo il termine della stagione e che si esauriscono prima dell'inizio della stagione successiva non comportano per le aziende alcun onere economico.
- C- I periodi di malattia e maternità insorti durante la sospensione consensuale del rapporto, ma che non risultino esauriti con l'inizio della nuova stagione, sono regolati dal c.c.n.l. soltanto, dal momento in cui la nuova stagione inizia.
- D- Casi particolari di malattia non previsti dalla vigente normativa verranno esaminati dalla Commissione Paritetica Tecnico-Sindacale.
- E- Riguardo quanto sopra previsto per i lavoratori del settore termale l'azienda su documentazione prevista dalle leggi vigenti integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta. Inoltre si da atto che per i primi tre giorni di assenza per malattia verrà corrisposta al lavoratore dall'azienda la normale retribuzione

TITOLO XI

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I° - ASPETTO ECONOMICO

Adler

20/11/23

P

FS

Adler

Adler

Art. 35) Vitto ed indennità sostitutiva

Le aziende termo-alberghiere associate forniranno a tutti i dipendenti a titolo gratuito la colazione ed un pasto al giorno per 26 giorni al mese.

Qualora il lavoratore non usufruisse totalmente o parzialmente nel mese di tale servizio mensa avrà diritto ad una indennità giornaliera di:

L. 150 per una colazione

x 26 giorni

L. 650 per un pasto

Art.36) Premio di stagione

Il premio stagione viene riconosciuto a tutti i lavoratori nelle seguenti misure:

alberghi 1 o 2 stelle Lire 140.000

alberghi 3 e più stelle Lire 150.000.

Il pagamento avverrà in due tranches uguali, con la retribuzione dei mesi di luglio ed ottobre. Solo in caso di assunzione o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno il premio sarà calcolato in dodicesimi.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato si riconoscono per ogni mese lavorato Lire 20.000 da erogare al termine del contratto.

Per i mesi non completamente lavorati il calcolo viene rapportato in 26esimi.

Art.37) Premio di Risultato

In applicazione del protocollo 23/7/93 e del c.c.n. al raggiungimento di presenze nel territorio di Abano, Montegrotto, Teolo, Battaglia e Galzignano che si attestino, stante le difficoltà del settore, con una differenza percentuale non inferiore del 5%, rispetto a quelle rilevate

dall'A.P.T. per l'anno 2000 pari a 3.524.930, verrà corrisposto ai lavoratori un premio di risultato pari al 2,5% lordo, aumentato dello 0,5 dall'anno 2002 sull'imponibile previdenziale individuale con esclusione dei solo superminimi individuali. Tale importo non è utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale anche differito.

Il premio di risultato, se conseguito, sarà retribuito in due rate: acconto del 50% con la retribuzione del mese di maggio ed eventuale conguaglio con l'ultima busta paga del periodo lavorativo dell'anno, salvo per l'anno 2001 il cui acconto sarà pari al 60%.

Si prevede, altresì, un aumento del terzo elemento uguale per ogni livello e per tutti i lavoratori di lire 25.000 lorde mensili. La presente parte economica avrà durata triennale.

Art.38) Quattordicesima mensilità

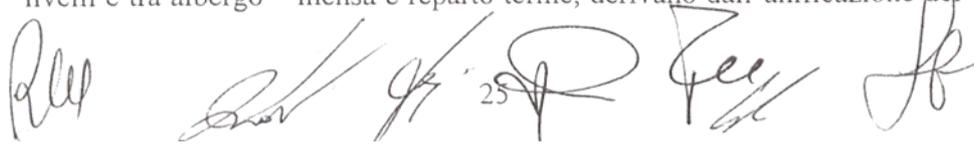
Per quanto riguarda l'istituto della 14esima mensilità le parti convengono che la stessa verrà corrisposta con la retribuzione di giugno per i ratei fino ad allora maturati e con l'ultimo mese di apertura prima della sospensione stagionale per i restanti ratei.

Art.39) 13esima mensilità

Per quanto riguarda l'istituto della tredicesima mensilità, le parti convengono che la stessa verrà corrisposta nel mese di dicembre, comunque in occasione delle festività natalizie, o con la busta paga dell'ultimo mese di apertura se precedente.

Art.40) 3° elemento

Le attuali differenze esistenti ed in vigore del 3° elemento all'interno dei livelli e tra albergo – mensa e reparto terme, derivano dall'unificazione dei





contratti del settore terme e albergo – mensa

Ai lavoratori inquadrati ai livelli VII°- VI° e VI°S sarà corrisposta una integrazione lorda del terzo elemento pari a £. 10.000.

Le parti si impegnano ad un'ulteriore verifica per l'omogeneizzazione dei terzi elementi

Art. 41) T.F.R.

Le parti concordano che secondo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art della Legge 297/92 hanno diritto ad inoltrare la richiesta sul T.F.R lavoratori con almeno 5 anni di anzianità, nonché per la seguente motivazione: ristrutturazione prima casa per se e per i figli. L'erogazione può essere richiesta più volte, rispettando il limite percentuale di erogazione (70%), dando comunque priorità a coloro che lo richiedono per la prima volta. Il limite di percentuale degli aventi diritto viene elevato al 20% Quanto sopra si applica indipendentemente dal numero dei dipendenti in forza.

Art. 42) 13esima – 14esima Permessi per R.O.L. e TFR

Il calcolo per la determinazione di quanto maturato per i sopracitati titoli viene rapportato ai 26esimi lavorativi

Art. 43) Festività

Le parti ribadiscono che

- 1- per quanto riguarda la festività non goduta, prevista dall'art. 182 del c.c.n 6.10.94 la stessa viene maggiorata del 48%.
- 2- Le festività cadenti nei giorni di riposo siano essi di legge o di conguaglio vengono retribuite con il meccanismo della festività goduta come da sempre riconosciuto



26



Art 44)Giorno di Riposo

Nel rispetto della legge il giorno di riposo settimanale deve obbligatoriamente essere goduto. L'eventuale ulteriore giornata di riposo, in accordo con il lavoratore e nell'impossibilità di effettuarla, verrà retribuita con la maggiorazione e con il metodo di conteggio previsto per le festività non godute.

Art.45) Detrazioni Fiscali

Le parti convengono che dall'01.01.1998, per quanto riguarda le detrazioni fiscali ed il conseguente pagamento dell'IRPEF, il metodo da attuare è quello su base annua e non più quello su base stagionale.

Art. 46) L'art. 184 del c.c.n.l. del 6/10/94 troverà applicazione nelle aziende con meno di 70 posti letto.

TITOLO XII

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDE

Art. 47)

Nell'ambito del cambiamento di proprietà e/o di gestione si conviene che l'azienda subentrante garantisca il posto di lavoro ed i livelli di inquadramento con mantenimento dell'anzianità maturata e del T.F.R..

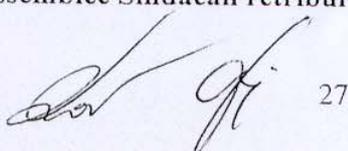
TITOLO XIII

RELAZIONI SINDACALI

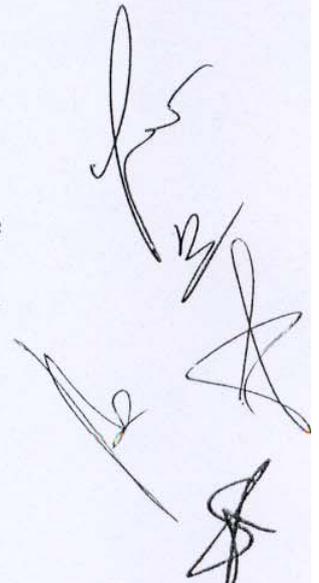
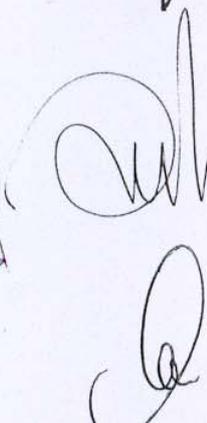
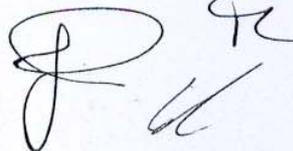
Art. 48) – Permessi

Alle rappresentanze sindacali aziendali vengono riconosciuti permessi sindacali nella misura di 1 ora e 20 minuti per ogni dipendente nell'arco dell'anno.

Art 49) Assemblee Sindacali retribuite



27



I lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee, regolarmente indette dalle R.s.a. e dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, durante l'orario di lavoro fino alla concorrenza di 12 ore annue.

Art. 50) Commissione Paritetica Tecnico Sindacale

Questa Commissione, ha il compito di attuare e gestire tutte le parti del presente accordo con particolare riferimento ai punti in cui è espressamente richiamata. Ha, altresì, il compito di dare interpretazioni nonché dirimere liti che dovessero insorgere tra imprese associate e lavoratori dipendenti nell'applicazione delle leggi e delle normative vigenti.

Art. 51) Deleghe Sindacali

Per quanto concerne la delega di adesione dei lavoratori alle OO.SS firmatarie del c.c.n.l. di settore e del presente contratto la stessa, fatte salve le disposizioni di legge, viene inviata alle rispettive aziende dalle OO.SS tramite Raccomandata con Avviso di Ricevuta o con Raccomandata a mano. Qualora il lavoratore cambiasse Azienda e venisse assunto da altra Società che si avvale del medesimo studio di consulenza del lavoro, la precedente delega continuerà ad esplicare efficacia sino a revoca da parte del lavoratore medesimo. Le aziende trimestralmente forniranno alle OO.SS elenco con i nominativi e relativi importi.

Art 52) Organismo Bilaterale Termo Alberghiero - OBTA

Nel rispetto dell'art. 58 del C.I.T. precedente, ed in conformità del c.c.n.l. settore turismo è stato costituito il nuovo Ente Bilaterale denominato "Organismo Bilaterale Termo Alberghiero" denominato O.B.T.A.. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non ha scopo di lucro.



L'O.B.T.A. ha lo scopo di promuovere e sviluppare quelle iniziative assistenziali, previdenziali, di formazione professionale e di sviluppo dell'occupazione ritenute più idonee per soddisfare le particolari esigenze dei lavoratori e delle aziende del settore termò-alberghiero del Bacino Termale Euganeo.

L'O.B.T.A. dovrà promuovere e monitorare, inoltre le politiche attive del mercato del lavoro che facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta agevolando l'occupazione dei lavoratori del bacino.

In particolare nell'ambito dei suoi compiti e delle sue disponibilità, potrà provvedere in via esemplificativa e non tassativa:

- alla erogazione di sussidi straordinari per situazioni di bisogno a seguito di eventi gravi che abbiano colpito il lavoratore socio o la sua famiglia;
- ad erogazioni a favore di lavoratori che rimangano sospesi e disoccupati a causa di provvisoria interruzione lavorativa;
- a garantire un reale sostegno ai lavoratori dipendenti da aziende termo-alberghiere in processo di crisi e conseguente ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- ad iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti;
- ad istituire al proprio interno l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli

 29



aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali

La determinazione dei sussidi ed i criteri relativi agli interventi dell'O.B.T.A. saranno fissati dal Regolamento per il funzionamento dell'O.B.T.A stesso

Art.53) Sportello per il lavoro e Commissione paritetica

Lo sportello per il lavoro si prefigge, nel rispetto delle norme vigenti sul collocamento, di agevolare il flusso di lavoratori tra Aziende, e le richieste di lavoro provvisorio.

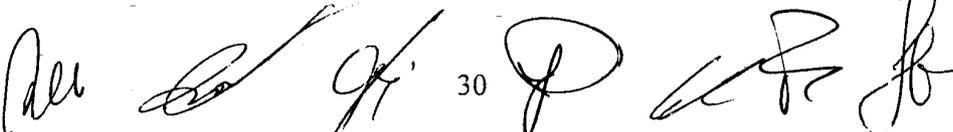
Le Aziende si impegnano a fornire all'organismo la lista di disponibilità dei lavoratori in sospensione ed in esubero, precisando qualifiche e mansioni, nonché la disponibilità dei lavoratori stessi

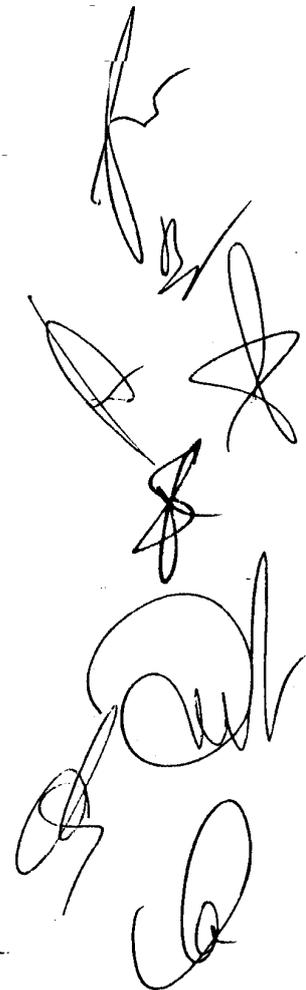
I rappresentanti delle OO.SS., da parte loro, si obbligano a comunicare le disponibilità dei lavoratori, anche in cerca di prima occupazione o iscritti alle liste di mobilità, all'assunzione o al passaggio diretto da un'azienda all'altra

Le Aziende si impegnano a chiedere all'organismo ogni qualsiasi necessità di lavoro momentanea e comunque provvisoria con possibilità di ricorso a richieste nominative, anche per lavori e servizi che rivestono carattere di urgenza

Le parti si impegnano a far emanare da parte del Consiglio di Amministrazione dell'O.B.T.A. il regolamento disciplinante il funzionamento dello sportello del lavoro nel più breve tempo possibile.

La quota di finanziamento per il funzionamento dello sportello per il lavoro a carico delle Aziende è confermata dall'1.1.98 in £. 1.500 mensili per

 30 



Settore Alberghiero validità dal 1.gennaio.2001

Livelli	Minimo	Conting.	Altri elementi	3 Elemento	Totale
Q A	1.970.301	1.050.810	90.000	226.400	3.337.511
Q B	1.756.628	1.040.917	80.000	217.300	3.094.845
1	1.565.811	1.039.211		217.300	2.822.322
2	1.352.139	1.029.307		203.400	2.584.846
3	1.223.760	1.022.850		198.200	2.444.810
4	1.103.000	1.016.420		181.440	2.300.860
5	975.497	1.011.445		176.760	2.163.702
6 S	903.689	1.008.096		163.380	2.075.165
6	875.841	1.007.843		163.380	2.047.064
7	761.824	1.003.858		162.080	1.927.762

Del G. B. B.

MR

Settore Termale validità dal 1.gennaio.2001

Livelli	Minimo	Conting.	Altri elementi	3 Elemento	Totale
3	1.223.760	1.022.850		241.250	2.487.860
4	1.103.000	1.016.420		220.598	2.340.018
5PF	975.497	1.011.444		206.643	2.193.584
5IN	975.497	1.011.444		206.643	2.193.584
6	875.841	1.007.843		194.868	2.078.552

Del G. B. B.

MR

MR

Regolamento della Commissione per i contratti a termine del bacino

termo alberghiero euganeo

Ai sensi del Contratto integrativo territoriale del bacino euganeo le OO.SS

l'Associazione firmatarie dello stesso si danno il seguente regolamento per il funzionamento della Commissione paritetica in ordine ai contratti a termine al fine della valutazione dei contratti stessi. I contratti saranno trasmessi preventivamente alla Commissione per la valutazione dei presupposti e la loro approvazione mediante il visto di conformità

Ai sensi del CCNL e del CIT la percentuale dei contratti a termine è così stabilita:

aziende che occupano sino a 30 dipendenti 21%

aziende che occupano da 30 a 50 dipendenti 18%

aziende che occupano da 50 a 70 dipendenti 15%

aziende che occupano oltre 70 dipendenti 12%

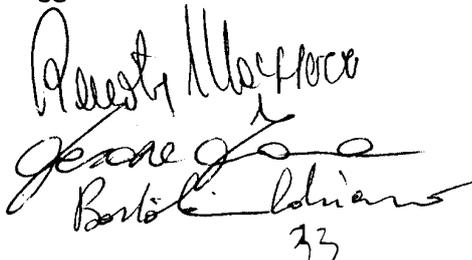
La commissione potrà valutare casi eccezionali di deroga a tale tabella.

La base per il computo dei lavoratori assumibili, ai sensi del CIT, è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti.

Le aziende forniranno alla Commissione dati necessari per accertare il numero dei dipendenti di cui sopra divisi per reparti

Letto, confermato e sottoscritto

Padova li 21 maggio 2001


33

